

RAISE UP

Stop undeclared work in agriculture



ANALISI E VALUTAZIONE
DEI FABBISOGNI FORMATIVI
DEI PARTECIPANTI

Indagine realizzata da
FONDAZIONE METES

Nell'ambito del progetto RAISE UP – grass Root
Actions, Innovative approaches and Stakeholders
Engagement to tackle Undeclared work Propensity
(VS/2017/0320)



SOMMARIO

L'indagine: gli obiettivi, la scelta degli strumenti e la metodologia utilizzata.....	6
1. Il contesto	10
2. I problemi	11
3. L'organizzazione: il flusso di lavoro e le fasi operative	12
3.1 Analisi socio-economica del territorio.....	13
3.2 Individuazione di un referente territoriale della comunità	14
3.3 Pianificazione delle attività	15
3.4 Coinvolgimento degli stakeholders	18
3.5 Monitoraggio e valutazione	19

L'indagine: gli obiettivi, la scelta degli strumenti e la metodologia utilizzata

Quello del lavoro nero in agricoltura non è un fenomeno esclusivamente italiano, ma si riscontra in diversi paesi europei ed è solo attraverso la cooperazione transnazionale, il coinvolgimento di tutte le parti interessate e l'adozione di un approccio olistico che si può pensare di affrontare la risoluzione del problema.

Ecco perché sindacati, organizzazioni di datori di lavoro e istituzioni dell'Italia, della Bulgaria, della Repubblica del Nord Macedonia, della Romania e della Serbia hanno potuto lavorare insieme e, nel gennaio 2018, grazie ai finanziamenti della Commissione europea, hanno lanciato il progetto RAISE UP per impegnarsi in discussioni strategiche e sviluppare politiche efficaci e misure concrete che contribuiscono a contrastare il lavoro sommerso in agricoltura. Questo progetto sostiene l'apprendimento reciproco su misure e pratiche politiche innovative e il loro trasferimento nei sistemi regionali e nazionali attraverso la cooperazione transfrontaliera.

In particolare, attraverso la fase di progettazione e realizzazione dell'apprendimento mutuale, si intende contribuire alla progettazione di strategie basate su esperienze concrete e piani d'azione per il futuro valorizzando il contributo di tutte le parti interessate, al fine di assicurare un coordinamento forte ed efficiente soprattutto tra ispettorati del lavoro, parti sociali e altri attori chiave e sviluppare attività congiunte, anche di cooperazione transnazionale, a livello operativo e politico, a partire da pratiche consolidate per migliorarle o promuoverne di nuove.

A tal fine abbiamo raccolto i casi di 10 testimoni privilegiati, tutti, con una lunga esperienza nella lotta al lavoro nero e allo sfruttamento in agricoltura e operativi quotidianamente in contesti territoriali in cui l'agricoltura: è un settore strategico per l'economia e l'occupazione; esprime la maggiore incidenza, secondo un trend di crescita costante, di fenomeni di irregolarità; ha registrato, come settore, una riduzione del

valore aggiunto, a dimostrazione che “il lavoro nero ruba a tutti quanti”. In particolare, sono state analizzate le esperienze realizzate in Italia nei territori di Foggia, Lecce, Trapani, Caserta, Latina, Saluzzo, Caserta e Gioia Tauro, oltre alle buone pratiche messe in campo in Bulgaria e nella Repubblica del Nord Macedonia.

Secondo i dati ISTAT (2017) sono occupati nel settore agricolo italiano circa 1 milione e 50 mila lavoratori, per la maggior parte sono operai con rapporto di lavoro a tempo determinato o stagionale (964 mila). Una tendenza, quella della stagionalità, che si è consolidata nel tempo. L’incremento degli operai agricoli, infatti (+2,2% rispetto al 2008), ha riguardato in particolar modo gli operai con rapporti di lavoro a tempo determinato o stagionali che sono cresciuti del +3,5% rispetto al 2008. Viceversa, è stata del -10,4% la riduzione che nello stesso periodo ha riguardato la numerosità degli operai agricoli con rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

La Puglia con circa 185 mila occupati si colloca al primo posto nella graduatoria delle regioni italiane con la più elevata numerosità dei lavoratori dipendenti agricoli. Al secondo posto si posiziona la Sicilia e a seguire la Calabria e la Campania. Proprio queste regioni, d’altra parte, oltre al Lazio, sono interessate dalla maggiore incidenza di fenomeni di irregolarità. In tutte queste regioni si è registrato un incremento del valore del tasso di irregolarità del lavoro agricolo rispetto al 2016, in particolare, proprio nel Lazio che è la regione dove si è registrato l’incremento più significativo (+3,4%).

L’analisi in chiave congiunturale degli andamenti dell’agricoltura italiana a livello regionale dimostra anche che tutte queste regioni nell’ultimo anno hanno registrato una riduzione del valore aggiunto agricolo: -6% nel Lazio, - 5,7% in Calabria, -4,7% in Sicilia, -2,3% in Puglia.

In Bulgaria il lavoro sommerso rappresenta il 15,9% dell’occupazione e nel settore agricolo tale percentuale arriva fino al 48,1%. I lavoratori agricoli sono soggetti particolarmente vulnerabili, con fasce di reddito molto basso, senza previdenza e

indennità a integrazione del reddito. Il numero effettivo di lavoratori per i quali sono versati contributi previdenziali è 110.605 su 2.802.898, pari a, solo, il 3,95%.

La situazione non cambia nemmeno nella Repubblica del Nord Macedonia, dove i lavoratori agricoli in condizioni di sfruttamento lavorano circa 10-12 ore al giorno, sono pagati meno che altri lavoratori, sono difficili da intercettare poiché migrano da una regione all'altra, o verso altri Paesi, seguendo la stagionalità delle colture. Sono in particolare donne e provengono dalla Romania.

Il progetto RAISE UP offre a tutte le parti coinvolte direttamente nella lotta al lavoro nero e allo sfruttamento, l'occasione di potersi confrontare direttamente sulla base delle esperienze concretamente messe in campo. Tale occasione si è concretizzata nell'opportunità per i rappresentanti del sindacato bulgaro e macedone di incontrare i lavoratori bulgari e macedoni occupati nell'agricoltura italiana e indicare loro il percorso per rivolgersi al sindacato italiano, presentato loro quale interlocutore attendibile e affidabile, contribuendo alla loro partecipazione attiva all'interno dell'organizzazione.

Si tratta di un'esperienza che ha apportato un valore aggiunto al lavoro quotidiano, frutto della dimensione transnazionale, contribuendo alla costruzione dell'idea di unità nella lotta allo sfruttamento, promuovendo la solidarietà tra lavoratori, le organizzazioni sindacali, le istituzioni locali e gli organi di controllo, al di là di ogni differenza relativa al paese di provenienza o di residenza, alzando così il livello di attenzione sulla tutela dei diritti dei lavoratori a livello globale.

Abbiamo scelto di analizzare le esperienze messe in campo dai testimoni privilegiati selezionati attraverso delle interviste realizzate con un questionario semi strutturato a risposte aperte. La scelta di questo strumento dipende dall'esigenza di realizzare un'analisi comparata, ma, al tempo stesso, di rispettare e far emergere le diversità economiche e sociali a livello strutturale che giustificano e presuppongono approcci strategici e operativi diversi nei casi concreti.

Tale metodologia ha permesso di evidenziare due diverse caratterizzazioni del fenomeno, connesse alle peculiarità territoriali, economiche e produttive. Laddove, infatti, insistono le grandi campagne di raccolta l'impiego della manodopera bracciantile, seppur seguendo una costante regolarizzazione dell'impegno lavorativo che porta a una ripetitività dell'impiego delle stesse persone anno dopo anno, si concentra in determinati periodi dell'anno. Al contrario, in quei territori in cui, a seguito di investimenti consistenti e processi di integrazione della filiera la coltivazione è possibile tutto l'anno, l'impegno della manodopera bracciantile assume caratteristiche stabili e determina i presupposti per la stanzialità. Tali differenze si evidenziano nella scelta degli obiettivi, nell'approccio con i lavoratori, nelle priorità per affrontare le problematiche connesse al collocamento, al trasporto, agli aspetti alloggiativi, all'integrazione sociale e ai servizi assistenziali.

Tuttavia, l'analisi ha permesso di ricostruire il flusso di lavoro, individuando le singole fasi per la progettazione, la realizzazione e il follow up delle iniziative. Per ciascuna di queste fasi, gli intervistati hanno rappresentato le principali problematiche che si trovano ad affrontare, esponendo anche, attraverso la loro esperienza concreta, le soluzioni che sono state trovate, illustrandone vantaggi e svantaggi. I bisogni e le aspettative dei partecipanti, tutto quello che avrebbero dovuto/voluto sapere prima di intraprendere questo genere di attività, sono stati sintetizzati in dieci video capsule della durata di pochi minuti in cui gli intervistati raccontano la propria esperienza fornendo dettagli pratici.

Il risultato è una raccolta di buone pratiche, soluzioni innovative che sono state concretamente sperimentate e hanno prodotto dei risultati. Soluzioni che possono essere migliorate dal confronto reciproco in un'ottica di replicabilità o trasferibilità in altri contesti, o che possono essere il punto di partenza per far nascere nuove forme di collaborazione.

1. Il contesto

Il contesto del più recente periodo, evidenzia la drammatica diffusione del fenomeno criminale dello sfruttamento dei lavoratori in condizioni di bisogno e di necessità, soprattutto in agricoltura.

Tra le principali cause, ci sono quelle di natura economica (convenienza, tessuto imprenditoriale frazionato, elusione di tasse e contributi), istituzionale (complicazioni burocratiche e amministrative, abuso delle forme di lavoro flessibile e subappalto, disapplicazione totale/parziale degli strumenti legislativi per la repressione delle violazioni, scarsi incentivi/strumenti di premialità per la valorizzazione di comportamenti virtuosi, approccio inadeguato al governo del fenomeno migratorio), e socio-culturale (scarsa consapevolezza del fenomeno a livello sociale). Gli effetti del lavoro nero sono devastanti e riguardano l'intera società: concorrenza sleale e dumping sociale; deficit delle finanze pubbliche; erosione del senso civico e sociale.

La rilevanza del fenomeno in agricoltura è dovuta soprattutto al carattere stagionale dell'attività agricola e al forte ricorso al lavoro a giornata; fattori che non hanno trovato nelle misure di regolarizzazione degli stranieri o di regolamentazione del lavoro atipico, strumenti di contrasto sufficienti a ridurre l'impiego di mano d'opera non regolare. Come affermato dalla letteratura recente e rafforzato dalla Piattaforma europea del 2016 che affronta il lavoro sommerso, metodi economicamente efficaci per affrontare l'economia sommersa si allontanano dall'approccio "bastone e carota" e si basano piuttosto sui controlli indiretti.

È fondamentale che gli attori principali imparino gli uni dagli altri su cosa funziona e cosa no, per sviluppare approcci integrati e olistici e garantire una cooperazione transfrontaliera che riunisca gli sforzi degli Stati membri nella loro lotta contro il lavoro sommerso.

2. I problemi

Abbiamo chiesto agli intervistati quali sono i maggiori problemi che si trovano ad affrontare per organizzare concretamente una campagna efficace di contrasto al lavoro nero basata su azioni dal basso.

La prevalenza degli intervistati ha indicato i seguenti problemi:



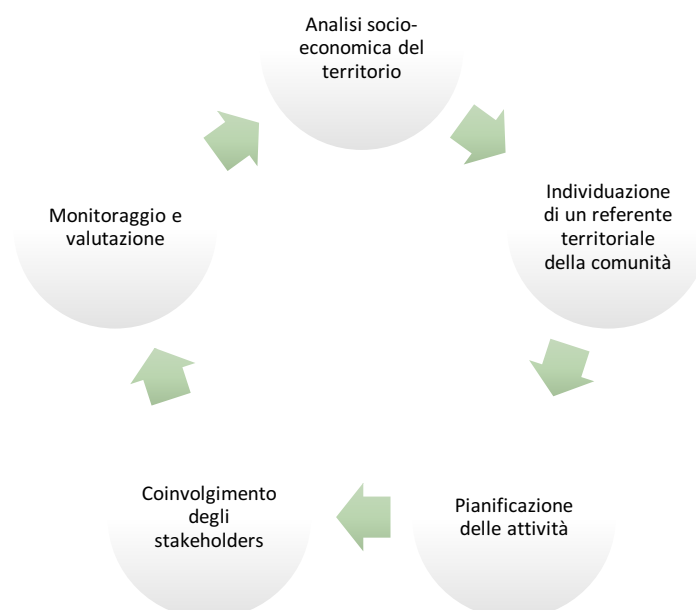
La selezione delle fonti riguarda l'analisi del territorio dal punto vista socio-economico, attività preliminare e indispensabile al fine di ricavare informazioni relative alle maggiori produzioni; alla tipologia di manodopera impiegata; ai luoghi di reclutamento della manodopera; alle etnie più rappresentate; all'esistenza di luoghi di culto o di aggregazione. In particolare, quest'ultimo aspetto, si lega alla seconda problematica rappresentata dagli intervistati e si riferisce alla difficoltà nell'individuazione di un referente della comunità territoriale, che possa permettere di superare di barriere linguistiche e culturali creando un senso di fiducia nei lavoratori verso l'organizzazione. Inoltre, un'attenta analisi del territorio, anche tenuto conto degli elementi fondamentali del contratto di riferimento (tabelle salariali, inquadramenti, orari) consente di individuare prima le aspettative, i bisogni e le necessità dei lavoratori, sviluppando quindi la capacità di rispondere alle loro richieste in tempo reale. Un altro

aspetto è quello del coinvolgimento di tutte le parti interessate, sia dal punto di vista operativo, sia dal punto di vista della diffusione. Sensibilizzare la comunità locale e l'opinione pubblica sull'importanza dell'approccio olistico come priorità per l'integrazione in tutti i suoi aspetti (politiche abitative, scolastiche, normative e fiscali) è un aspetto fondamentale per creare i presupposti per un'integrazione duratura e fondata sui principi del rispetto reciproco e della solidarietà. Infine, per gli intervistati può risultare difficoltoso coinvolgere proattivamente le istituzioni e le forze dell'ordine.

3. L'organizzazione: il flusso di lavoro e le fasi operative

L'obiettivo di una campagna di contrasto al lavoro nero basata su azioni dal basso è raggiungere i lavoratori che per ragioni logistiche, culturali o per paura di ritorsioni, non denunciano le condizioni di sfruttamento che sono costretti a subire nei luoghi di lavoro, al fine di informarli sui loro diritti e su chi può aiutarli.

Sulla base delle esperienze raccolte abbiamo potuto ricostruire i seguenti step organizzativi:



Di seguito vedremo quali sono le problematiche che la maggioranza degli intervistati ha individuato con riferimento a ciascuna fase.

3.1 Analisi socio-economica del territorio

Dove si possono trovare dati utili a progettare l'iniziativa? Quali sono le fonti formali e quali quelle informali?

Secondo gli intervistati, prima di mettere in piedi l'iniziativa, è necessario analizzare il contesto territoriale dal punto di vista socio economico per ottenere informazioni utili a costruire un intervento su misura delle esigenze del territorio, del contesto produttivo, dell'etnia e delle abitudini dei lavoratori.

Il lavoro migrante in agricoltura nell'ultimo decennio è aumentato in maniera esponenziale, soprattutto nelle aree economicamente più svantaggiate e per lo più nelle operazioni di raccolta, cioè tra quei profili meno professionalizzanti e meno retribuiti.

Tuttavia, molto spesso, le fonti ufficiali (i dati della Camera di Commercio, degli istituti nazionali della previdenza e dell'assistenza sociale, delle istituzioni che presidiano i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro) non sono sempre attendibili poiché tendono a sottostimare il fenomeno del lavoro sommerso. Conoscere quindi i dati reali del lavoro in agricoltura, tenuto conto anche del lavoro sommerso, non è semplice, ma è indispensabile per costruire indicatori utili al monitoraggio e alla valutazione degli interventi. Gli intervistati a questo proposito ritengono utile rivolgersi a chi quel territorio lo conosce bene, come gli operatori delle articolazioni locali dell'organizzazione sindacale, secondo un criterio di prossimità.

In particolare, in alcuni casi, è stato possibile costruire una rete di contatti utili, nel mondo dell'associazionismo, a presidiare diversi aspetti della problematica dello sfruttamento, valorizzando l'importanza di un approccio olistico.

Negli anni, le esperienze e le ricerche sul campo hanno portato le organizzazioni sindacali a disporre di un patrimonio conoscitivo unico che contribuisce a valorizzare e conferire autorevolezza al lavoro svolto. Ciò è utile anche nell'ottica di coinvolgere gli stakeholders, in particolare le istituzioni di governo locale e le forze dell'ordine.

Infine, un ulteriore strumento per l'analisi socio-economica territoriale può essere commissionare un'indagine sulle condizioni di lavoro in agricoltura a un istituto di ricerca locale.

3.2 Individuazione di un referente territoriale della comunità

Come faccio a convincere i lavoratori a fidarsi di me?
--

Spesso le barriere linguistiche e culturali possono costituire un ostacolo nell'approccio con i lavoratori e generare diffidenza. Per questo, la maggior parte degli intervistati dichiara che è fondamentale, soprattutto nel primo approccio, avere un referente territoriale della comunità che possa presentare l'organizzazione sindacale come interlocutore valido e affidabile presso i lavoratori.

A volte può trattarsi di uno dei lavoratori, altre volte di un loro connazionale, oppure di un vero e proprio mediatore culturale.

Per avvicinare il lavoratore e creare in poco tempo un sentimento di fiducia gli intervistati ritengono utile dotarsi di alcuni gadget da distribuire ai lavoratori (cappello di paglia, bottiglietta d'acqua, luci per la bicicletta, fratini catarifrangenti, guanti, scarpe e calze contro il freddo e la pioggia, impermeabili). La scelta di quali gadget utilizzare deve essere funzionale all'attività da svolgere sul campo e al raggiungimento

dell'obiettivo della campagna. Nel momento della pianificazione è importante stimare i costi con riferimento agli eventuali gadget che si intende distribuire.

3.3 Pianificazione delle attività

Quanto tempo ci vuole per organizzare l'iniziativa? Quante risorse umane vengono coinvolte? Dove si intende approcciare i lavoratori? Quali attività verranno realizzate? Quali strumenti e quali materiali è necessario avere con sé? Qual è il budget?

La pianificazione delle attività è frutto di scelte che tengono conto conto dell'obiettivo da raggiungere e, in ogni caso, dei bisogni, delle aspettative e delle esigenze dei lavoratori, senza mai costituire motivo di rischio per la loro sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il tempo è una variabile importante da tenere presente, sia per la pianificazione, sia per l'implementazione delle attività, sia per il follow up. Per gli intervistati è necessario considerare l'impegno di almeno due persone per almeno un mese per la fase di progettazione della campagna e di almeno una persona per i due-tre mesi successivi alla conclusione della campagna, poiché risulta fondamentale garantire continuità alle campagne. In alcuni casi, soprattutto laddove l'agricoltura si svolge in coltura protetta, l'esigenza è quella di garantire una presenza e un supporto ai lavoratori non tanto e non solo con riferimento a una singola campagna di raccolta, ma nel corso dell'intero anno. In tale ipotesi, l'approccio è completamente diverso poiché cambiano anche i bisogni e le aspettative dei lavoratori coinvolti che sono per lo più stanziali e ormai radicati nel tessuto sociale del territorio.

Il tempo è un elemento di rischio anche in fase di realizzazione della campagna, poiché il tempo a disposizione per approcciare i lavoratori nei luoghi di lavoro o di reclutamento è poco (5-10 minuti al massimo). Gli strumenti per la gestione secondo gli intervistati sono: avere una strategia chiara e condivisa prima di iniziare; avere un numero adeguato di risorse umane per aggredire il territorio nel minor tempo possibile.

In alcuni casi, nel corso della fase di pianificazione sono state compiute delle ricognizioni e perlustrazioni del territorio utilizzando tecnologie (segnaposti di Google Maps) in grado di geo localizzare le aree nelle quali successivamente intervenire. Questo tipo di analisi preliminare è utile, sulla base delle esperienze raccolte, per circoscrivere l'area di intervento in cui concentrare le risorse a disposizione e per valutare i bisogni, le necessità e le aspettative dei lavoratori in modo da intervenire con risposte immediate ed efficaci ai loro bisogni.

La scarsità di tempo, secondo gli intervistati, determina anche un'ulteriore necessità: la necessità di fornire risposte just in time, senza dare nulla per scontato, utilizzando un linguaggio semplice e immediatamente comprensibile senza lasciarsi influenzare da abitudini e stili di vita del proprio modello culturale.

I lavoratori possono essere approcciati sul posto di lavoro; al termine della giornata di lavoro; nei luoghi di reclutamento; nel luogo di culto nei giorni festivi; nei luoghi di ritrovo della comunità. La scelta delle modalità di intervento è il risultato di un'analisi delle condizioni di vita dei lavoratori in quel contesto territoriale e, in particolare: della valutazione delle condizioni alloggiative (eventuale presenza di ghetti); delle modalità di reclutamento e delle condizioni di ingaggio (eventuale presenza del caporale); del modo in cui si recano sul posto di lavoro. Sulla base delle esperienze raccolte, quando la campagna si svolge al momento del reclutamento della manodopera o sui luoghi di lavoro, l'attività è prettamente di tipo informativo: vengono quindi consegnati brevi volantini esplicativi multilingue con le informazioni basilari sulle forme contrattuali, sulle tutele individuali e collettive e i contatti dell'organizzazione in modo

che il lavoratore sappia a chi rivolgersi e dove. Nell'ipotesi, invece, di attività che si svolge al termine dell'orario di lavoro, si ha a disposizione un lasso di tempo maggiore, nel quale possono essere fornite anche informazioni relative alla busta paga, sui permessi di soggiorno, sulla malattia e l'invalidità, sull'indennità di disoccupazione agricola e sulle altre forme di sostegno al reddito.

Questo tipo di attività si realizza, sulla base delle esperienze raccolte, soprattutto nei centri di accoglienza, nei quali, secondo un calendario prestabilito si effettuano delle permanenze per fornire servizi di assistenza legale, fiscale e previdenziale. Questi villaggi, possono contribuire a risolvere il problema dell'accoglienza e del disagio abitativo fornendo gratuitamente, oltre all'alloggio, servizi relativi al vitto, all'igiene, alle cure mediche e al trasporto, facendo venire meno il senso dell'intermediazione del caporale. Tuttavia, secondo gli intervistati è necessario presidiare i centri di accoglienza al fine di assicurare condizioni dignitose di vita ed evitare che si trasformino essi stessi in luoghi di reclutamento illegale della manodopera. Inoltre, è opinione prevalente che questi villaggi, nei quali è consentito l'accesso soltanto a lavoratori immigrati titolari di regolare permesso di soggiorno, escludano, anche per la loro scarsa capacità di accoglienza, gran parte dei lavoratori che subiscono condizioni di sfruttamento lavorativo e di vita degradanti. In altri casi, vengono allestite delle postazioni mobili (con un semplice tablet o con camper attrezzati).

Per realizzare un intervento efficace, secondo gli intervistati, in questi casi, è necessario prevedere in fase di pianificazione una dotazione di infrastrutture adatte (computer, tablet, stampante, wi-fi) e selezionare il gruppo di lavoro in modo da avere la capacità di rispondere a tutte le richieste dei lavoratori, coinvolgendo eventualmente anche professionalità esterne all'organizzazione.

Purtroppo, l'opinione prevalente, è che la scarsità di risorse umane ed economiche sia uno dei maggiori rischi per la sostenibilità dei progetti.

3.4 Coinvolgimento degli stakeholders

Come posso avviare un dialogo con le istituzioni? Come posso coinvolgere gli organi di vigilanza e di controllo? Come sensibilizzare la comunità locale?

Gli intervistati ritengono fondamentale coinvolgere in un coordinamento sinergico gli attori chiave, in particolar modo, gli organi deputati al controllo (ispettorati del lavoro, rappresentanze locali del governo, forza dell'ordine) e le istituzioni.

A volte vengono istituiti tavoli permanenti di confronto, se già esistono denunce in corso, o siglati protocolli. In ogni caso, si ritiene utile fornire ulteriori informazioni raccolte relative alle condizioni di lavoro nel territorio e richiedere nuovi controlli e interventi nelle aziende denunciate.

Tuttavia, gli intervistati lamentano l'attendismo e la difficoltà a coinvolgere attivamente le istituzioni dal punto di vista operativo. I luoghi istituzionali di confronto, nella loro esperienza, non affrontano questioni operative e il contributo delle istituzioni è spesso poco propositivo. Tuttavia, in alcuni casi può dare luogo a forme di collaborazione innovative, come ad esempio, forme di sperimentazione dell'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro grazie a sinergie tra soggetti istituzionali. Infine, in altri casi, l'attività di coinvolgimento degli stakeholders ha permesso di porre le basi del dialogo istituzionale avviando procedimenti di revisione legislativa o produzione di nuovi regolamenti.

Un ulteriore elemento critico da presidiare con attenzione è, secondo gli intervistati, la migrazione dei lavoratori secondo le fasi stagionali delle colture che rischia di rendere frammentarie e poco efficaci le singole campagne locali. Tuttavia, reputano difficile, nonostante gli sforzi, attuare una maggiore cooperazione interregionale e transnazionale, ma sono fiduciosi che questa potrebbe assicurare un maggior impatto e ridurre la duplicazione degli interventi. Gli intervistati sentono il bisogno di un maggiore

coordinamento, nazionale e transnazionale, basato sulla condivisione delle esperienze e l'adozione di linee guida condivise.

Secondo gli intervistati, è anche importante coinvolgere l'intera comunità di riferimento mediante una comunicazione efficace: il problema del lavoro nero non è solo una questione di diritto del lavoro, ma è una piaga sociale anche se il basso livello generale di consapevolezza denota una scarsa sensibilità al problema da parte delle comunità locali. In ogni caso, la scelta dei canali di comunicazione deve essere funzionale: se i media tradizionali non vengono utilizzati dal target di riferimento è inutile usarli.

La scelta sulle strategie di comunicazione varia a seconda del contesto territoriale: la maggior parte degli intervistati dichiara di utilizzare un vero e proprio piano di comunicazione (comunicati stampa, social network), di coinvolgere gli uffici stampa e di rivolgersi alla stampa locale o nazionale per partecipare direttamente alla realizzazione delle campagne; in altri casi, gli intervistati preferiscono non coinvolgere gli organi di stampa per non ingenerare false aspettative nei lavoratori legate a un immediato cambiamento delle loro condizioni di vita e non correre il rischio di una speculazione della stampa sulle condizioni di sfruttamento dei lavoratori.

3.5 Monitoraggio e valutazione

Come stabilire l'obiettivo di una campagna? Su quali basi valuti se la campagna è andata bene?
--

Per tutti gli intervistati è fondamentale valutare l'esito di una campagna sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. In molti casi, durante lo svolgimento della

campagna sono previsti incontri di confronto per valutare l'andamento e prendere eventuali decisioni correttive.

Per valutare l'esito dell'iniziativa occorre stabilire dall'inizio l'obiettivo della campagna e gli indicatori qualitativi e quantitativi utili a misurarne l'impatto e l'efficacia.

Ad esempio, nell'esperienza degli intervistati, una campagna può avere l'obiettivo di informare sull'esistenza dell'organizzazione territoriale; promuovere la conoscenza dei propri diritti; stabilire una relazione di contatto.

Indicatori utili al monitoraggio dell'intervento possono essere: il numero di lavoratori che in seguito al primo contatto si sono rivolti alla struttura; il numero di lavoratori iscritti; il numero di denunce per casi di sfruttamento; il numero di menzioni e articoli sulla stampa. In alcuni casi è stato costruito un database e sono stati adottati format per la rilevazione di dati che vengono aggiornati costantemente. La maggior parte degli intervistati lega il successo di una campagna alla crescita del numero degli iscritti e all'impatto che questo può avere nella fase di rinnovo dei contratti nel senso di acquisizione di un maggiore potere negoziale.

Le questioni valutative possono essere: l'orario scelto è stato giusto? Il luogo scelto è stato adatto? Ho incontrato un numero congruo di lavoratori? Ho riscontrato il loro interesse e la loro fiducia? Nei giorni successivi qualcuno di questi si è recato presso la sede sindacale territoriale per approfondire le notizie acquisite o denunciare la negazione dei propri diritti? Ho raccolto dati, informazioni, immagini, testimonianze utili per costruire un report completo della situazione da sottoporre alle istituzioni competenti e sollecitare il loro intervento? Ho ricevuto feedback positivi ai post pubblicati sui social media per divulgare l'iniziativa? Sono stato contattato da un giornalista che vuole approfondire il fenomeno? Ho ricevuto sollecitazioni dal territorio (lavoratori, delegati, responsabili sindacali locali) per la replica dell'iniziativa?

Gli intervistati ritengono che sarebbe utile anche un monitoraggio dei flussi della manodopera nelle varie aree geografiche a seconda delle fasi colturali (georeferenziare i lavoratori).

Infine, la maggioranza degli intervistati manifesta la necessità di un luogo di confronto in cui scambiare le proprie esperienze anche al fine di assicurare un maggiore coordinamento. Gli intervistati, infatti, sono consapevoli che non tutte le iniziative sono replicabili o immediatamente trasferibili, ma sanno che il confronto è un momento essenziale per capire cosa fare e cosa non fare. Importanti, secondo gli intervistati, in questo senso sono anche le visite studio nei luoghi di provenienza dei lavoratori, per capire le abitudini di vita, incontrare i sindacati locali e conoscere le diverse modalità di organizzazione del lavoro.